

ANEXO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

Artículo 20°. - TARDANZAS

Para ingresar a prestar servicios el trabajador cuenta con una tolerancia diaria de diez (10) minutos que, acumulada mensualmente, no podrá exceder de sesenta (60) minutos.

El ingreso posterior al vencimiento de dicha tolerancia se considerará como tardanza si el mismo se produce hasta los sesenta (60) minutos siguientes al horario de ingreso previsto. Si el ingreso se produjera pasados dichos minutos, se considerará como inasistencia al centro laboral, salvo que su jefe inmediato autorice su permanencia, por razones debidamente justificadas, en cuyo caso se computará también como tardanza.

Artículo 28°. - OTORGAMIENTO DE LICENCIA SIN GOCE DE HABER

Sin perjuicio de las medidas complementarias que dicte la Intendencia Nacional de Recursos Humanos sobre la solicitud y concesión de licencia, debe observarse lo siguiente:

- a) Licencia sin goce de haber por enfermedad de otros familiares (hermanos o abuelos).
- b) Licencias sin goce de haber por motivos particulares:
 - La licencia sin goce de haber hasta por tres (03) días calendario será autorizada por el jefe inmediato del trabajador con la conformidad del superior jerárquico respectivo y puesta en conocimiento de la Gerencia de Gestión del Empleo.
 - La licencia sin goce de haber de cuatro (04) a treinta (30) días calendario será autorizada por el Intendente Nacional de Recursos Humanos con la conformidad del Jefe inmediato y del superior jerárquico respectivo.
 - Tratándose de licencias sin goce de haber superiores a treinta (30) días calendario, serán autorizadas por el Superintendente Nacional Adjunto, con la conformidad del jefe inmediato y del superior jerárquico respectivo según sea el caso. Para el personal dependiente de la Superintendencia Nacional y/o sus órganos dependientes, corresponde que el Superintendente Nacional Adjunto de Administración y Finanzas otorgue dicha autorización.
 - Las licencias sin goce de haber por motivos particulares sustentadas son autorizadas hasta por cinco (5) años calendario continuos o discontinuos, durante el vínculo laboral, debiendo evaluarse para su aprobación, la necesidad institucional; salvo norma en contrario. Para poder evaluar dichas licencias el trabajador no deberá tener proceso administrativo disciplinario (PAD) en trámite. Excepcionalmente, dicho plazo podrá ser ampliado con la autorización de la Superintendencia Nacional, por temas de salud, estudios, formar parte de organismos nacionales o internacionales u otros, debidamente sustentados.
- c) Licencias sin goce de haber para el ejercicio de cargos políticos de elección popular o por haber sido designado funcionario público de libre designación y remoción que requieran desempeñarse a tiempo completo.
- d) Otras licencias sin goce de haber reguladas por ley.

Artículo 56°. - MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La SUNAT establecerá las medidas necesarias destinadas a garantizar y salvaguardar la vida e integridad física de sus trabajadores y de terceros, previniendo, eliminando las causas de accidentes y contemplando en el Plan de Emergencia instrucciones respecto de primeros auxilios, con la finalidad de cautelar la higiene y seguridad en el trabajo, así como protegiendo

los locales e instalaciones institucionales en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que se aplicará en todos los órganos desconcentrados de la institución.

Todos los trabajadores están obligados a cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo impartidas por la SUNAT mediante su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo u otras normas, iniciándose las acciones administrativas correspondientes a quienes las infrinjan y/o pongan en peligro su vida, la de otros trabajadores, la de terceros, o la seguridad de las instalaciones.

Artículo 59°. - La relación laboral se extingue por fallecimiento del trabajador, renuncia voluntaria, finalización del contrato de trabajo, mutuo acuerdo, invalidez absoluta permanente, jubilación, despido u otras causales determinadas por las disposiciones legales vigentes.

Aquel trabajador comprendido en el régimen del Decreto Legislativo N.° 728 que haya cumplido 70 años de edad, podrá continuar en su puesto de trabajo hasta el 31 de diciembre del año en que cumple dicha edad, previo acuerdo expreso con el trabajador, por razones de necesidad del servicio debidamente sustentado por el jefe inmediato y autorizado por el jefe del órgano respectivo.

El acuerdo de ampliación del vínculo laboral deberá gestionarse hasta los cinco (5) días hábiles anteriores a que el trabajador cumpla 70 años.

Asimismo, la relación laboral se extingue por la negativa del trabajador a suscribir la autorización de descuento por planilla correspondiente al monto de la pensión mensual fijada en el proceso de alimentos, en el caso de encontrarse inscrito en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM), salvo que demuestre la cancelación de la obligación del pago de la pensión alimenticia que dio origen a la inscripción en el citado registro.